

**女性活躍推進法に基づく
特定事業主行動計画
【中間見直し版】**

令和6年6月

朝日町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画

朝 日 町 長
朝 日 町 議 会 議 長
朝 日 町 教 育 委 員 会
朝 日 町 農 業 委 員 会

朝日町における女性職員の活躍の推進に関する特定事業主行動計画（以下「本計画」という。）は、女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（平成27年法律第64号。以下「法」という。）第19条に基づき、朝日町長、朝日町議会議長、朝日町教育委員会、朝日町農業委員会が策定する特定事業主行動計画です。

1. 計画期間

本計画の期間は、令和4年4月1日から令和9年3月31日までの5年間とします。

「こども未来戦略方針」において、男性の育児休業取得率の目標が変更されたことから、令和6年6月に中間見直しを行いました。

2. 女性職員の活躍の推進に向けた体制整備等

本町では、組織全体で継続的に女性職員の活躍を推進するため、各課からの構成員による行動計画推進委員会において、本計画の策定・変更、本計画に基づく取組の実施状況・数値目標の達成状況の点検・評価等を行い、推進に当たっての課題検討や行動計画の見直し等を行います。

3. 女性職員の活躍の推進に向けた数値目標

法第19条第3項及び女性の職業生活における活躍の推進に関する法律に基づく特定事業主行動計画の策定等に係る内閣府令（平成27年内閣府令第61号。以下「内閣府令」という。）第2条に基づき、女性職員の職業生活における活躍に関する状況を把握し、改善すべき事情について分析を行い、女性職員の活躍を推進するため、次のとおり目標を設定します。

(1) 現状分析

①採用した職員に占める女性職員の割合（令和6年4月1日現在）

年齢区分	10代	20代	30代	40代	50代	60代	計
割合(%)	0.7	13.5	30.4	31.8	21.6	2.0	100.0
全体(人)	1	20	45	47	32	3	148
男性(人)	0	8	24	17	18	1	68
女性(人)	1	12	21	30	14	2	80
女性割合(%)	100.0	60.0	46.7	63.8	43.8	66.7	54.1

★全体では女性割合が54.1%で、各年齢区分においても偏りはない。

②平均した継続勤務年数の男女の差異（令和6年4月1日現在）

継続勤務年数	0年 ~4年	5年 ~9年	10年 ~14年	15年 ~19年	20年 ~24年	25年 ~29年	30年 ~34年	35年 以上	計
割合(%)	18.2	16.9	19.6	8.1	8.8	9.5	12.2	6.7	100.0
全体(人)	27	25	29	12	13	14	18	10	148
男性(人)	9	14	16	3	3	5	11	7	68
女性(人)	18	11	13	9	10	9	7	3	80
女性割合(%)	66.7	44.0	44.8	75.0	76.9	64.3	38.9	30.0	54.1

★全体では女性割合が54.1%で、15年以上24年以下において75%~76.9%と高い割合になっている。

③職員一人当たりの年間の超過勤務時間（令和5年度）

年齢区分	10代	20代	30代	40代	50代	60代	全体
全体(h)	21.0	152.3	160.9	163.5	56.0	87.0	136.3
男性(h)	0.0	128.6	200.3	230.7	32.8	0.0	155.6
女性(h)	21.0	169.6	110.6	122.7	88.72	87.0	118.7

★男性が超過勤務時間多い状況。特に40代が多い。（50代は、男性の課長職が多いため、女性の方が超過勤務時間多い。）

④各役職段階にある職員に占める女性職員の割合（令和6年4月1日現在）

職階区分	課長級	医師	課長補佐級	係長級	主任以下	技能労務	計
割合(%)	9.5	2.0	9.5	23.0	52.0	4.0	100.0
全体(人)	14	3	14	34	77	6	148
男性(人)	12	2	9	13	28	4	68
女性(人)	2	1	5	21	49	2	80
女性割合(%)	16.7	33.3	35.7	61.8	63.6	33.3	54.1

★課長級と技能労務において女性割合が低い状況である。

⑤男性職員の配偶者出産休暇取得率及び平均取得日数（令和5年度中取得者）

	育児休業				配偶者出産休暇		
	対象者数	取得者数	取得率	平均取得日数	取得者数	取得率	平均取得日数
全体(人)	8	7	87.5	216.1			
男性(人)	3	2	66.7	16	2	100.0	2.0
女性(人)	5	5	100.0	296.2			
女性割合(%)	62.5	71.4					

★育児休業については、女性は取得率100%であるが、男性は66.7%である。

★配偶者出産休暇については、取得率100%と対象者全員が取得させている。

⑥職員一人当たりの年間の年次有給休暇取得日数（令和5年）

年齢区分	10代	20代	30代	40代	50代	60代	全体
全体(日)	2.5	10.7	13.6	14.2	12.6	15.9	13.2
男性(日)	0.0	8.1	11.5	11.5	12.0	1.2	11.2
女性(日)	2.5	12.5	16.8	15.8	13.5	23.3	15.2

★全体の取得日数は13.2日で、女性全体では15.2日と全体より若干上回っている。
10代女性の取得日数が全体で2.5日と少ない状況である。

(2) 数値目標

朝日町では、各部局における職員数が多くないことから、各部局での数値目標の設定は行わず、組織全体として数値目標を設定する。数値目標は、計画終了年度までの目標とします。

① 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に向けた目標

(ア) 課長級にある職員に占める女性割合について、20%以上を目指します。

(イ) 課長補佐級にある職員に占める女性割合について、45%以上を目指します。

② 仕事と家庭の両立に向けた目標

- (ア) 育児休業の取得率の目標数値として女性 100%、男性の目標数値として令和 7 年度までに 1 週間以上の取得率を 85%、令和 12 年度までに 2 週間以上の取得率を 85% にします。
- (イ) 男性職員に対し、育児休業を取得するための情報提供を行います。特に配偶者が出産を控えている職員に対しては 100% の情報提供を実施します。
- (ウ) 制度が利用可能な男性職員に対し、配偶者出産休暇や育児参加のための休暇の取得等、所属長からの積極的な勧奨を行い取得率 100% にします。
- (エ) 配偶者出産休暇の取得率を継続して 100% を維持します。

③ 長時間勤務関係の課題解決に向けた目標

- (ア) 職員一人当たりの年間の超過勤務時間について、100 時間以下にします。
- (イ) 職員一人当たりの年間の年次有給休暇取得日数について、12 日以上にします。

4. 女性職員の活躍の推進に向けた目標を達成するための取組及び実施時期

3. で掲げた数値目標その他の目標の達成に向け、次に掲げる取組を実施します。
なお、この取組は、町長部局をはじめ各部局共通の取組とします。

① 配置・育成・教育訓練及び評価・登用に向けた目標達成のための取組

- (ア) 係長・課長補佐・課長等の各役職段階における段階的育成を念頭に置いた職員の育成を行います。
- (イ) 女性職員のみを対象とする研修や外部研修（市町村アカデミー等）への派遣を行います。

② 仕事と家庭の両立に向けた目標達成のための取組

- (ア) 出産を控えている全ての男女に対し、各種支援制度（育児休業、配偶者出産休暇、育児参加のための休暇等）の活用を促進するため情報提供を行います。
- (イ) 各種支援制度に関する情報をまとめ、職員に周知するとともに、電子掲示板で常時閲覧できる状態にします。
- (ウ) 男性の育児休業取得の促進に向けて、管理職員を対象にした意識改革や職場マネジメントに関する情報提供を行います。
- (エ) 育児休業等を取得する職員の代替要因を含めた体制確保を図ります。
- (オ) 女性が仕事と家庭生活を両立するためには、男性が家庭において家事や育児を積極的に行うことが不可欠であることから、男性職員の意識醸成を促します。

③ 長時間勤務関係の課題解決に向けた目標達成のための取組

- (ア) 定時退庁を推進するため、毎週水曜日と毎月給料日をノー残業デーに設定すると

ともに、所属長が各職員に早期退庁を勧奨します。

(イ)管理職等によるワークライフバランス（仕事と生活の調和）推進に向けた、効率的な業務運営や良好な職場づくりを推進するため、面談等により職員の業務分担の見直しを定期的に行い、各職員の業務量の平準化を図ります。

(ウ)職員自らのワークライフバランス推進に向けた意識の醸成を図ります。

(エ)管理職員が職員に早めの退庁を呼びかけるとともに、自ら率先して退庁するなど、職員が定時に退庁しやすい環境づくりを推進します。